

# **POSITIONSPAPIER DER SUB ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG**

---

## **Einleitung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch an der Universität Bern noch nicht verwirklicht. Dies wird besonders sichtbar, wenn der Frauenanteil auf den verschiedenen akademischen Stufen betrachtet wird. Denn obwohl heute fast gleich viele Frauen wie Männer ein Studium in Angriff nehmen, ist der Frauenanteil bei Doktoraten und Professuren gering: der Professorinnenanteil beträgt an der Universität Bern gegenwärtig erst 8,9%<sup>1</sup>.

Die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB) nimmt diese Problematik ernst. Im «Info-konzept Frauenförderung» der SUB wird ein Überblick über die Thematik geboten und die Frauenförderungs- und Gleichstellungsarbeit der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern (AfG) und insbesondere der SUB beschrieben.

Das vorliegende Positionspapier zeigt nochmals geschlechtsrelevante Hintergründe und Mechanismen auf, gefolgt von Forderungen, welche die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann beschleunigen. Auch spricht sich die SUB explizit für das erklärte Ziel einer geschlechtergerechte(re)n Universität und eines geschlechtergerechte(re)n Forschungs- und Wissenschaftsbetriebs aus. Die generelle Forderung der SUB nach Chancengleichheit beinhaltet auch die Forderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

## **Ausgangslage**

In der Wirtschaft und Wissenschaft besetzen Frauen nur knapp 10% der Spitzenpositionen. Dies spiegelt sich auch in den Entscheidungsgremien der Universitäten wider. Beispielsweise hat gegenwärtig an keiner Universität eine Frau die RektorInnenfunktion inne (der Zusammenschluss der Schweizer RektorInnen nennt sich nach wie vor Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten).

### **Untervertretung der Frauen auf den höheren akademischen Stufen**

Der Frauenanteil bei den Studierenden hat in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen. 1973 waren an der Universität Bern noch 25% der Studierenden weiblich, 1990 35% und zum jetzigen Zeitpunkt sind es schon 48,2% (CH 2000: 45,6%)<sup>2</sup>. Auf den höheren akademischen Stufen sind die Frauen aber immer noch stark untervertreten: So beläuft sich der Anteil der Professorinnen an der Universität Bern auf 8,9%; dies sind 22 Professorinnen bei total 247

---

<sup>1</sup> Jahresbericht der Universität Bern. (2001).

<sup>2</sup> Bundesamt für Statistik. (2001).

besetzten Professuren (CH 2000: 7%)<sup>3</sup>. Eine dem stetig ansteigenden Frauenanteil bei den Studierenden entsprechende Entwicklung auf den höheren hierarchischen Ebenen ist ausgeblieben - auch wenn die zeitliche Verzögerung mitberechnet wird. Es besteht somit eine grosse Diskrepanz zwischen gleichen Zugangsrechten und ungleicher Wahrnehmung dieser Rechte. Diese Diskrepanz ist nicht nur mit den Schwierigkeiten, Familie und Beruf miteinander zu verbinden, erklärbar. Um Frauen den Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere zu erleichtern, müssen die Ausgangsbedingungen im Hochschulbetrieb verbessert und bestehende Hindernisse aus dem Weg geräumt werden.

Die Untervertretung der Frauen ist unter anderem auch das Resultat einer lange von Männern normierten und dominierten Wissenschaft, Forschung und Lehre. Das Argument, dass Frauen einfach nicht wollen, dass es einfach keine Frauen für diese Stellen gibt, ist verfehlt. Denn es bestehen wie schon erwähnt zahlreiche Barrieren für Frauen, die eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollen. Zum einen Barrieren struktureller Art: Mehrfachbelastung durch Beruf, Kinderbetreuung, Haushalt und Beziehungsarbeit. Zum andern Barrieren kultureller Art: ein fehlendes gesellschaftliches Selbstverständnis im Umgang mit Wissenschaftlerinnen sowie fehlende weibliche Vorbilder (wie Professorinnen).

Frauen weisen zudem andere akademische Karriereverläufe auf als Männer. Ihre Karriere ist durch mehr Unterbrüche und Umwege gekennzeichnet (Nadai, 1992). Es erstaunt dabei nicht, dass Frauen oftmals älter sind als ihre männlichen Kollegen auf derselben Karrierestufe, z.B. als Habilitandin. Nachteilig können sich dabei auch bestehende Altersgrenzen auswirken, welche beispielsweise für Förderprofessuren existieren (Förderprofessuren des SNF: zu den Voraussetzungen gehört ein Maximalalter von 40 Jahren).

### **Teufelskreis für Wissenschaftlerinnen**

Der Bericht der Reflexionsgruppe «Gender» des Schweizerischen Nationalfonds (2001) zeigt ebenfalls auf, dass Frauen in der Wissenschaft untervertreten sind und dass bestimmte strukturelle und kulturelle Hindernisse für Frauen bestehen.

Untersuchungen zur Situation von Frauen in der Wissenschaft zeigen, dass bei jedem Übergang innerhalb der akademischen Karriere durchschnittlich 10%-20% der Wissenschaftlerinnen aussteigen. Dies ist kein statistisch erzeugter Effekt, der mit dem Nachrücken der jungen Wissenschaftlerinnen in höhere Positionen in einigen Jahren überwunden sein wird. Dies zeigt ein Vergleich der tatsächlich erfolgten Abschlüsse mit dem statistisch zu erwartenden (unter Anrechnung der zeitlichen Verzögerung). Es bleibt dabei eine Differenz, die nur durch den Geschlechtsunterschied erklärbar ist und als «astonishing impact of gender on the outcome of scientific careers» europaweit nachweisbar ist (ETAN-Report, European Commission, 2000).

Als Gründe werden primär strukturell bedingte, aber auch kulturelle Hindernisse genannt. Der kontinuierliche Ausstieg von Frauen aus der wissenschaftlichen Berufstätigkeit hängt mit der gesellschaftlichen Situation von Frauen wie auch mit der besonderen Organisationsform von Hochschulen zusammen. Junge Frauen werden in unserer Gesellschaft einseitig mit dem Problem konfrontiert, Familie und Beruf vereinen zu müssen, resp. allenfalls nicht vereinen zu können. Karrierephase und Familienphase finden für Frauen zum selben Zeitpunkt statt. Familie und eine potentielle Mutterschaft werden zum beruflichen Planungsfaktor (Heintz, Nadai, Fischer und Ummel, 1997). Dies führt dazu, dass schon junge Studentinnen der wissenschaftli-

---

<sup>3</sup> Abteilung für die Gleichstellung. (2001).

chen Karriere ambivalenter begehen, diese weniger zielstrebig planen oder von vornherein ausschliessen und ihre jeweiligen Entscheidungen stärker vom Umfeld, von persönlichen Beziehungen und der Förderung durch ProfessorInnen abhängig machen. Weil dadurch die Karrieren von Wissenschaftlerinnen mehrheitlich weniger gradlinig und konsequent verlaufen als jene ihrer männlichen Kollegen, sind Wissenschaftlerinnen weniger kompetitiv.

Diese im weitesten Sinn kulturellen Hindernisse für die wissenschaftliche Karriere von Frauen werden durch die Organisationsform der Universitäten und einzelner Disziplinen weiter verschärft. Mangelnde Angebote für die Kinderbetreuung, diskriminierende Mentalitäten, fehlende Förderung durch ProfessorInnen, wenig oder keine Teilzeitangebote und eine steile Hierarchie verschlechtern die Chancen von talentierten Frauen, Wissenschaft als Beruf erfolgreich auszuüben (Krais, 2000; Page und Leemann, 2000).

Gesellschaftliche Strukturen und die Organisationsform der Wissenschaft potenzieren sich gegenseitig und erzeugen schliesslich für viele Frauen einen Teufelskreis der Dequalifikation. Wissenschaftlerinnen, die aus strukturellen Gründen tendenziell weniger kompetitiv sind als Wissenschaftler, werden weniger gefördert, können sich also weniger profilieren und verlieren dadurch weiter an Wettbewerbsfähigkeit. Frauenförderung ist insofern ein irreführender Begriff, als es nicht darum geht, Frauen als Wissenschaftlerinnen zu fördern, sondern Wissenschaft und Forschungsförderung so zu organisieren, dass sie Frauen nicht tendenziell von der wissenschaftlichen Berufstätigkeit ausschliessen (Kirsch-Auwärter, 1995).

Es bedarf laut Reflexionsgruppe «Gender» demnach verschiedener Massnahmen, die der Dequalifikation, dem Ausstieg und Nichteinstieg in die Wissenschaft als Beruf entgegenwirken sollen. Konkret wurde auf 1.1.02 die Alterslimite für Stipendiengesuche von Frauen beim Schweizerischen Nationalfonds bis Ende 2003 aufgehoben.

### **Verschiedene Bereiche müssen geschlechtergerecht(er) werden**

Chancengleichheit stellt sich auch im Wissenschaftsbetrieb nicht von selbst ein. Frauenförderung wird deshalb nicht als unschöne Krücke zur Behebung von sogenannten «weiblichen Defiziten»<sup>4</sup> (mangelnder Ehrgeiz, fehlendes Durchsetzungsvermögen, Selbstbeschränkung auf die Familie, Doppelbelastung usw.) betrachtet und die Massnahmen, die von der AfG oder von der SUB vorgeschlagen werden, folgerichtig auch nicht als reine «Frauensache». Frauenförderung betrifft - wird sie ernst genommen - immer auch Männer.

Wenn die Universität Fortschritte machen soll, braucht es ein Umdenken, eine Veränderung von vielen Seiten her: Karrieremuster, nichttraditionelle Lebensentwürfe (z.B. studierende Eltern), Arbeitsabläufe, Ausbildungszeiten und Altersgrenzen müssen den Bedürfnissen und Erfahrungen von Frauen gerecht und entsprechend verändert werden. Methoden und Inhalte von Lehre und Forschung müssen die Frauen- und Geschlechteraspekte vermehrt berücksichtigen und integrieren. Vor allem müssen deutlich mehr akademische Schlüsselpositionen mit Frauen besetzt werden.

An der Universität Bern bleibt in der Nachwuchsförderung, bei Anstellungs- und Berufungsverfahren, bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Mutterschaft sowie bei der Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung

<sup>4</sup> Vorurteile durch stereotype Geschlechterbilder: z.B. in der Studie von Fiske und Stevens (1993) wurde nachgewiesen, dass der Stereotyp existiert, dass Frauen weniger kompetent, weniger ambitioniert und weniger qualifiziert seien als Männer.

(Gender Studies) noch einiges zu tun.

## **Gender Studies**

Gender Studies (oder auch Geschlechterstudien, Frauen- und Geschlechterforschung) untersuchen die Bedeutung und den Einfluss der Kategorie Geschlecht auf die gesellschaftliche Praxis, auf die Wissenschaft und das Individuum. Sie können theoretisch oder empirisch, deskriptiv oder kritisch ausgerichtet sein. Gender Studies untersuchen die leitenden Erkenntnisinteressen, die Methodik, Durchführung und Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung. In der Funktion als Wissenschaftstheorie lassen sie sich grundsätzlich auf jede Forschungsrichtung anwenden. Gender Studies dient auch als Oberbegriff, der quer zu den bestehenden Disziplinengrenzen verläuft. Zudem entsteht mit zunehmender Forschungstätigkeit im Bereich der Gender Studies ein eigener Material- und Methodenbestand; so gewinnen sie auch Konturen einer neuen Einzeldisziplin.

Die Beschäftigung mit der Rolle der Kategorie Geschlecht in wissenschaftlichen Fragestellungen, Methoden und Theorien müssen in der Hochschulbildung selber thematisiert werden und Teil der Forschung sein. Die Veränderung der Fragestellungen, Methoden und Theorien der Hochschulbildung hin zu einer geschlechtergerechte(re)n Hochschulbildung bedarf des Wissens über die Thematik. Daher müssen die Etablierung und der Ausbau von Gender Studies vorangetrieben werden.

## **Fazit**

In den Köpfen der Menschen muss sich noch vieles verändern - insbesondere ein Umdenken der Gesellschaft weg von traditionellen Rollenbildern hin zu neuen Lebensentwürfen muss sich auch an der Universität vollziehen.

Das erklärte Ziel der SUB ist eine geschlechtergerechte(re) Universität.

Die Entscheidungstragenden sind auch an der Universität Bern vorwiegend bis ausschliesslich (Universitätsleitung) Männer. Frauen müssen besser in die Entscheidungsgremien eingebunden werden und mehr Mitsprache erhalten.

Dazu ist Sensibilisierungs- und Informationsarbeit nötig wie auch die Bereitschaft der verschiedenen Akteure und Akteurinnen, sich für Gleichstellung einzusetzen und an der Verwirklichung einer geschlechtergerechte(re)n Gesellschaft beizutragen.

Die Gleichstellungsthematik ist nach wie vor aktuell. Viele Frauen spüren Benachteiligungen, spätestens sobald sie in höhere Gefilde aufsteigen und in Männerdomänen dringen. Die sogenannte gläserne Decke, an die Frauen dabei stossen, existiert.

Massnahmen zur Frauenförderung/ Gleichstellung müssen an verschiedenen Orten greifen und ergriffen werden.

Gender Studies bereichern und erweitern die hauptsächlich männernormierte Forschung und Wissenschaft und tragen zu einer ganzheitlichen Forschung bei.

Frauen und Männern soll die Entscheidung für eine Forschungs- und Wissenschaftskarriere erleichtert werden. Die Universität als Arbeitgeberin muss dem beitragen, indem sie vermehrt Teilzeitangebote zur Verfügung stellt und Teilzeitarbeit gleichzeitig aufwertet. Dies ermöglicht insbesondere auch den Männern, vermehrt Hausarbeit und Betreuungsaufgaben

zu übernehmen<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Laut Studie des Eidg. Büros für die Gleichstellung (2001) wenden Frauen für Haushalt und Betreuungsaufgaben 34 Stunden in der Woche auf, Männer 18 Stunden; gleichzeitig sind acht von zehn Frauen erwerbstätig. Dies ermöglicht den Frauen kaum, Familie und Beruf zu vereinen.

## Forderungen

### Prämisse:

Gleichstellung ist nicht nur eine Aufgabe der Gleichstellungsstellen, sondern sie betrifft jede und jeden: ProfessorInnen und ihre Lehrinhalte (z.B. bzgl. Gender Studies), die Rektoren und zukünftige RektorInnen sowie AssistentInnen und die Studierenden.

### Allgemein:

Ein grösseres Mitspracherecht der Studierenden in den verschiedenen Entscheidungsgremien.

Einbezug der Geschlechter- und Gleichstellungsaspekte in jede Diskussion und Entscheidung mit politischer, inhaltlicher und struktureller Auswirkung auf die Universität.

Tatsächliche Umsetzung und Einhaltung des Reglements für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern, das viele wichtige Aspekte berücksichtigt und konkrete Handlungsvorgaben macht.

Die Geschlechter- und Gleichstellungsaspekte müssen in der Öffentlichkeitsarbeit der Universität stärker betont und eingebracht werden.

### Speziell:

Die Integration von Genderthemen in den obligatorischen Lehrstoff (Gender Mainstreaming) und die Etablierung von Gender Studies durch die Universitätsleitung, die Dekanate und die Institute. Die Universität Bern muss ihre Vorreiterinnenrolle, die mit der Einrichtung der ersten universitären Gleichstellungsstelle in der Schweiz begann, in konsequenter Weise mit der Etablierung von Gender Studies weiterführen.

Unter den Qualifikationserfordernissen für Lehrstuhlinhabende muss den andersartigen Karriereverläufen von Frauen und den für Frauen nachteiligen Altersbegrenzungen Rechnung getragen werden. Das bedeutet, dass sich Unterbrüche und Umwege in der wissenschaftlichen Biografie von Frauen nicht per se nachteilig auf die Stellenvergabe auswirken dürfen. (Bezüglich Erziehungs- und Betreuungsaufgaben ist dies im Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern unter Art. 14 festgehalten).

Bei Vergleichen der Qualifikation von verschiedenen BewerberInnen muss dieser Umstand unbedingt berücksichtigt werden. Dabei müsste die im Reglement für die Gleichstellung unter Art. 8 beschriebene Präferenzregel bezüglich Qualifikation dem ebenfalls angepasst werden. Beispielsweise indem die «gleichwertige Qualifikation», die der Präferenzregel zugrunde liegt, mit den obigen Erkenntnissen erweitert wird.

Die Altersgrenzen für Frauen bei Stellenvergaben für Professuren und im oberen Mittelbau müssen aufgrund der obigen Erkenntnisse aufgehoben oder zumindest erhöht werden.

Die öffentliche Ausschreibung vakanter Stellen ist nach Ansicht der SUB generell ein Muss. Aus Erfahrung melden sich Frauen vermehrt auf hierarchisch höhere Stellen, wenn sie in der Ausschreibung gezielt angesprochen werden und wenn sie speziell angeschrieben werden, wie dies beispielsweise die Abteilung für die Gleichstellung praktiziert. (Die Stellenausschreibung in diesem Sinne ist auch im Reglement für die Gleichstellung, Art. 7 festgehalten).

Die in den Förderplänen der Institute festgehaltenen Zielvorgaben müssen baldmöglichst erreicht werden (Siehe Bestimmungen zu den Frauenförderplänen im Reglement für die

Gleichstellung, Art. 5).

Die von Bund und SUK (Schweizerische Universitätskonferenz) vorgeschriebene Frauenquote beim universitären Nachwuchs von 40% muss baldmöglichst erreicht werden (Bundesprogramm «Nachwuchsförderung»).

Es bestehen wie oben beschrieben nicht nur neue Lebensentwürfe von Personen mit Familienpflichten, sondern auch andere akademische Karriereverläufe von Frauen sowie neuartige Lebensverläufe bezüglich Studium und Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig zu den Bestrebungen, vermehrt die Studiengänge zu verschulen - wogegen sich die SUB einsetzt -, sind immer mehr Studierende erwerbstätig<sup>6</sup>. Die SUB ist der Ansicht, dass Massnahmen notwendig sind, welche die wissenschaftliche Laufbahn und Betreuungsaufgaben miteinander vereinbaren lassen. Dazu sind attraktive Arbeitsbedingungen für Frauen wie für Männer unerlässlich, welche die Möglichkeit schaffen, sich freier für eine Forschungs- und Wissenschaftskarriere zu entscheiden: die SUB fordert flexiblere Arbeitszeiten und Teilzeitarbeitspensen und eine Aufwertung von Teilzeitarbeit.

Ebenfalls gehört hierbei die notwendige Infrastruktur dazu: Eine ausreichende Anzahl von Kinderkrippenplätzen für Studierende, Doktorierende etc. sind für die SUB ein Muss. Die Erweiterung der Universitätskinderkrippenplätze (momentan 90) muss von der Unileitung explizit gefördert und vorangetrieben werden. Strukturelle Barrieren müssen reduziert und längerfristig abgeschafft werden.

Es bestehen für Frauen neben strukturellen auch kulturelle Barrieren: Fehlende weibliche Vorbilder, ein fehlendes Selbstverständnis als Wissenschaftlerinnen sowie fehlende Netzwerke. Deswegen sind Instrumente einzuführen wie Quoten oder Mentoring-Programme. Letztere sollen möglichst auf einer frühen Stufe ansetzen, sprich bei den Studentinnen im Grund- und Hauptstudium und nicht wie üblich erst bei den Doktorandinnen. Damit werden die Studentinnen früh sensibilisiert und motiviert. Die Vernetzung von Frauen muss unterstützt werden, beispielsweise durch die Erstellung von Datenbanken.

Dem Umstand, dass studierende Mütter eine höhere Studiumsabbruchquote zukommt als studierenden Vätern, muss mit Massnahmen struktureller wie auch kultureller Art Rechnung getragen werden. (Siehe Reglement für die Gleichstellung, Art. 18 Abs. 2: Personen im Lehrbetrieb bemühen sich, dem Studienabbruch von Frauen entgegenzuwirken).

Die Universitätsleitung wird aufgefordert, eine Verlängerung des Bundesprogramms «Chancengleichheit» zu unterstützen.

Die Universitätsleitung wird aufgefordert, eine Verlängerung des Bundesprogramms «Nachwuchsförderung» zu unterstützen.

Patrizia Mordini, SUB-Vorstand, im Januar 2002.

Verabschiedet am SR vom 7. Februar 2002.

---

<sup>6</sup> Laut Studie Diem (1997) sind 70% der Studierenden erwerbstätig.





## Literatur

- Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern. (1995). Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern. Bern.
- Bundesamt für Statistik. (2001). Studierende an den schweizerischen Hochschulen (2000/2001). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Diem, M. (1997). Soziale Lage der Studierenden. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. (2001). Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung zur Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Bern.
- European Commission. (2000). Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. Report of the European Technology Assessment Network on Women and Science. (ETAN-Report). Brüssel.
- Fiske, S.T. & Stevens, L.E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. In S. Oskamp & M. Costanzo (Eds.), Gender issues in contemporary society (173-196). Newbury Park, CA: Sage.
- Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R. & Ummel, H. (1997). Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M.: Campus.
- Jahresberichte der Universität Bern. (2001). Bern: Stelle für Öffentlichkeitsarbeit der Universität Bern.
- Kirsch-Auwärter, E. (1995). Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In A. Wetterer (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen (73-83). Frankfurt/M., New York.
- Krais, B. (2000). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.: Campus.
- Nadai, E. (1992). Akademische Laufbahn und Geschlecht. Situation und Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an Schweizer Hochschulen. Bern: Bundesamt für Statistik.
- Page, J. & Leeman, R.J. (2000). Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft.
- Schweizerischer Nationalfonds. (2001). Schlussbericht von GRIPS Gender: Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und zur Förderung von Gender Studies. Bern.

## Weiterführendes

- Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bern. (2001). Bericht 1995 bis 2000. Bern.
- StudentInnenschaft der Universität Bern SUB. (2001). Infokonzept Frauenförderung. Bern.
- Verband der Schweizerischen StudentInnenschaften VSS. (1999). Neugierig auf Gender Studies. Ein Handbuch. Zürich: Chronos.